

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 7 с. Чермен»**

ПРИНЯТО  
на заседании  
Педагогического совета  
МБДОУ «Детский сад № 7 с. Чермен»  
протокол № 1 от 14.08.2023 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом заведующего  
МБДОУ «Детский сад № 7 с. Чермен»  
от 24.08.2023 г приказ № 30/А  
\_\_\_\_\_ Погорова З.М.

**Персонализированная программа наставничества  
на период с 01.09.2023 до 31.05.2024 г.**

Наставляемые:

Ж.Н.Эсиева, Погорова Т.М. воспитатели  
Наставник: Ф.М.Манкиева, воспитатель

Сведения о педагоге – наставнике **Манкиева Ф.М.**

**Должность:** воспитатель

**Образование**

- Среднее профессиональное образование, Назрановский политехнический колледж ,2018г. Преподавание в начальных классах
- Профессиональная переподготовка: ООО «Московский институт профессиональной переподготовки» г. Москва), «воспитательная работа в дошкольном учреждении» объём 270 часов,
  - *квалификация – воспитатель дошкольной образовательной организации, 2023г.*

<b>Педагогический стаж:</b> 8 лет <b>Стаж в данной должности:</b> 8 лет
--

Сведения о молодых специалистах:

1. Эсиева Жамиля Нурадиновна

**Должность:** воспитатель

**Образование**

Среднее профессиональное образование, ГБПОУ «Ингушский политехнический колледж» ,2023г., дошкольное образование
--

<b>Квалификационная категория:</b> не имеет
---

<b>Педагогический стаж:</b> 1 год
-----------------------------------

<b>Стаж в данной должности:</b> 1 год.
--

2. Погорова Тамара Магомедовна

**Должность:** воспитатель

**Образование** -среднее профессиональное образование, Назрановский политехнический колледж ,2023г. Преподавание в начальных классах

**Квалификационная категория:** не имеет

**Педагогический стаж:** 0

**Стаж в данной должности:** 0

### 1. Актуальность программы

Актуальность персонализированной программы наставничества обусловлена реализацией образовательного процесса с учётом требований ФГОС ДО; организации адаптацией вновь принятого педагога; организацией молодого педагога; необходимостью повышения уровня профессиональных компетентностей вновь принятых педагогов.

**2. Цель программы:** реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в МБДОУ, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых/начинающих специалистов в педагогической профессии.

**Задачи:**

1. привитие молодым и вновь принятым педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в образовательном учреждении;
2. организация психолого – педагогической поддержки и помощи начинающим педагогам:
  1. в проектировании и моделировании воспитательно – образовательного процесса;
  2. в проектировании развития личности каждого ребёнка и детского коллектива в целом;
  3. в формировании умений теоретически обоснованно выбирать средства, методы и организационные формы воспитательно – образовательной работы;
  4. в формировании умений определять и точно формулировать конкретные педагогические задачи, моделировать и создавать условия для их решения;
  5. в формировании уровня профессиональной деятельности и педагогической позиции;
  6. способствовать успешной адаптации к корпоративной культуре, правилам поведения в ДОУ.

**3. Краткое описание видов и форм наставничества, которые применяются в персонализированной программе наставничества**

Достижение поставленной цели персонализированной программы наставничества планируется посредством применения персонального вида наставничества.

В МБДОУ применяется форма наставничества «педагог – педагог» по отношению к наставнику или к группе наставляемых. Применение форм наставничества выбирается в зависимости от цели персонализированной программы наставничества педагога, имеющиеся профессиональных затруднений.

**4. Ожидаемые результаты внедрения целевой модели наставничества**

В результате работы педагогов в рамках наставничества ожидается:

7. улучшение психологического климата в образовательной организации, как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнёрства;

8. плавный «вход» вновь принятого, молодого педагога и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных педагогов.
9. адаптация педагога в новом педагогическом коллективе;
10. измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников ДОО, связанное с развитием гибких навыков и мета – компетенций;
11. рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях;
12. снижение проблем адаптации в новом коллективе: психологические, организационные и социальные.

#### 5. Мониторинг работы педагогов в рамках наставничества

Мониторинг в рамках наставничества осуществляется педагогом – наставником и куратором на начало работы наставнической пары/группы, на конец отчётного периода персонализированной программы наставничества (май).

##### Программа наставничества:

№	Выявленные профессиональные затруднения	Мероприятия	Сроки	Ответственный	Планируемый результат
<b>Выявление профессиональных затруднений педагогических работников</b>					
1.1.	Организационные вопросы. Помощь в изучении программ, пособий. Составление рабочих программ и календарно - тематического планирования. Групповая документация.	Изучение нормативно – правовой базы ДОО (рабочая программа, учебный план, план работы ДОО на новый уч. год). Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Календарно- тематический план(ежедневный), перспективный план, план работы с родителями воспитанников).	<b>август</b>	Педагог - наставник	Применение полученных знаний на практике.
1.2.	Выявление профессиональные затруднения. Адаптация. Помощь педагогу в проведении диагностического обследования детей.	Анкетирование, собеседование. Изучение документация по организации образовательной деятельности. (Карты развития, мониторинга, диагностики детей).	<b>сентябрь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации оценки индивидуального развития детей.
<b>Организационно – методическая работа по развитию профессиональных компетенций педагогических работников</b>					

2.1	Виды и организация режимных моментов в ДОО	Посещение наставником режимных моментов в утренний отрезок времени. Организация утреннего приема детей (общение с родителями, индивидуальная работа и игровая деятельность).	<b>октябрь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в организации работы с режимных моментов в ДОО.
2.2.	Посещение образовательной деятельности воспитателя с целью выявления затруднений, оказания методической помощи	Взаимопосещение образовательной деятельности. Консультация «Подготовка и проведение ООД »	<b>ноябрь</b>	Педагог - наставник	Посещение и анализ ООД с целью выявления затруднений у наставляемого.
2.3.	Педагогическое самообразование: выбор темы, постановка целей и задач, подбор литературы по теме самообразования. Анализ организации деятельности во второй половине дня (подъем, гимнастика, индивидуальная работа, общение с родителями и т.д.).	Консультация по самообразованию. Беседа «Конфликтные ситуации между детьми и способы их устранения». Обсуждение конкретных примеров. Поиск компромиссов и путей выхода из различных ситуаций между детьми. Консультация «Организация воспитательно-образовательной работы с детьми с в вечерние часы».	<b>декабрь</b>	Педагог - наставник	Профессиональный рост педагога. Компетентность специалиста в конфликтных ситуациях.
2.4.	Помощь в составлении плана индивидуальной работы с детьми. Консультация наставника, наблюдение за работой специалиста (совместной игровой деятельности). Совместной игровая деятельность (наставник –дети - молодой специалист).	Организация индивидуальной работы с детьми. Знакомство с новыми игровыми технологиями и способами их использования в работе с детьми в течение учебного года. Мастер – класс: проведение сюжетно-ролевой игры.	<b>январь</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в ведении документации.

2.5.	Затруднения в использовании презентаций на занятии в работе с детьми	Посещение занятия. Использование в работе ИКТ. Консультация, использование презентаций в работе с детьми и родителями.	<b>февраль</b>	Педагог - наставник	Использование современных технологий в воспитательном процессе. Использование в работе проектов.
2.6.	Затруднение в организации работы с родителями	Посещение родительского собрания. Консультация о правилах оформления родительских уголков, папок передвижек, наличие материала, способах их оформления.	<b>март</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога и информирование родителей о жизни детей в детском саду.
<b>Мониторинг эффективности качества реализации персонализированной программы наставничества</b>					
3.1.	Затруднения в проведении мониторинга и проведении прогулки.	Анкетирование Посещение прогулки. Индивидуальная консультация «Подготовка и проведение прогулки».	<b>апрель</b>	Педагог - наставник	
3.2.		Собеседование	<b>апрель - май</b>	Педагог - наставник	
3.3	Повторное посещение НОД или режимных моментов. Проектирование конспектов ООД в контексте требований ФГОС ДО	Организация самостоятельного проектирования ООД. Открытый показ. Анализ и самоанализ ООД.	<b>май</b>	Педагог - наставник	Компетентность педагога в проектировании и анализе ООД
3.4.		Анализ документов. Итоги работы специалиста по самообразованию за год.		Педагог - наставник	